

CCOO y UGT entregan a la Dirección una propuesta para mejorar los riesgos psicosociales y la salud mental de la plantilla

Una vez constatada la urgencia en adoptar medidas urgentes y contundentes para atacar la infinidad de alertas que aparecen en la evaluación de riesgos psicosociales que en el año 2023 realizó Banco Sabadell, **CCOO y UGT hemos presentado una propuesta a la empresa** para mejorar la exposición a estos riesgos psicosociales y la elaboración de un Plan de Promoción de la Salud Mental en Banco Sabadell. Una propuesta que está englobada en tres ámbitos y que, entre otras resumimos a continuación:

• LA PROPUESTA PARA MEJORAR LA SALUD MENTAL DE LA PLANTILLA

Con esta propuesta, **CCOO y UGT** exigimos implementar un Plan que sirva para prevenir, sensibilizar y promocionar un entorno saludable en Banco Sabadell. Debemos tomar consciencia que la gestión de la salud mental debe garantizar el acompañamiento a las personas trabajadoras y dar soluciones rápidas y eficientes personalizadas y adaptadas a cada caso con el objetivo de erradicar cualquier conducta inadecuada.

La propuesta consta principalmente de:

- Creación de un Comité paritario (empresa y RLPT) que gestione problemáticas y las denuncias de Salud Mental.
- Un soporte psicológico para toda la plantilla 24/7.
- Un protocolo específico de actuación en caso de dependencia/adiciones de sustancias nocivas.
- Medidas que garanticen un acompañamiento y ayuda a las personas que tengan un trastorno mental o tengan familiares convivientes con problemas de salud mental
- Pautas y medidas para detectar posibles situaciones que puedan derivar en un suicidio.
- Formación específica en esta materia para toda la plantilla.
- Promoción de la cultura de bienestar psicológico/mental, en todos los niveles organizativos del Banco Sabadell.

• CARGAS DE TRABAJO

- Revisar, actualizar y reorganizar la metodología de medición de las cargas de trabajo (ADM1 y OTTA) para una óptima sincronía entre tareas por puestos de trabajo y tiempos asignados a dichas tareas, y que permita que la homologación de plantilla sea la realmente necesaria.
- Crear grupos de trabajo por funciones y edades para gestionar incidencias y problemas y con la participación de la RLPT
- Más inversión en recursos y procesos tecnológicos.
- Más contratación de personal fijo.
- Un equipo de suplencias para cada Regional/Departamento.

• OTROS RIESGOS PSICOSOCIALES

- Erradicar convocatorias a reuniones y formaciones fuera de la jornada laboral.
- Disponer de tiempo dentro de la jornada para formación, estar al día de normativa y otras publicaciones.
- Reconocimiento profesional y salarial.
- Un trato más personal, motivador y de acompañamiento.
- Mejoras de conciliación y una mejor implantación del teletrabajo.
- Mejora del sistema de ofertas internas, con un sistema de selección más objetivo y transparente.
- Proporcionar una carrera profesional transparente y con unos niveles retributivos acordes a las responsabilidades de cada uno de los puestos de trabajo que se realizan.



[Accede aquí a la propuesta](#)